



7. **Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder**

Nach § 120a Absatz 1 AktG beschließt die Hauptversammlung der börsennotierten Gesellschaft über die Billigung des vom Aufsichtsrat vorgelegten Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder bei jeder wesentlichen Änderung des Vergütungssystems, mindestens jedoch alle vier Jahre.

Der Aufsichtsrat schlägt – gestützt auf die Empfehlung des Personalausschusses – vor, das nachfolgend wiedergegebene, vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder zu billigen.

Vergütungssystem Vorstand

Grundsätze des Vergütungssystems

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder ist ausgerichtet an der unternehmerischen Entwicklung der MVV. Die Ausgestaltung des Vergütungssystems berücksichtigt die gesetzlichen Vorgaben und die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex¹ und hat zum Ziel, den Mitgliedern des Vorstands ein marktübliches und wettbewerbsfähiges Vergütungspaket anzubieten. Es orientiert sich an dem Interesse eines langfristigen und nachhaltigen Wachstums des Unternehmens.

Vergütungssystematik

Die Gesamtvergütung des Vorstands setzt sich aus erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Bestandteilen zusammen. Die erfolgsunabhängigen Vergütungsbestandteile beinhalten neben der Festvergütung auch Nebenleistungen sowie eine betriebliche Altersversorgung.

Erfolgsunabhängige Vergütung

Die jährliche Festvergütung wird monatlich anteilig ausgezahlt. Der Vorstandsvorsitzende erhält eine Zulage. Die Vorstandsmitglieder erhalten Nebenleistungen; dabei handelt es sich um einen Dienstwagen, der auch privat genutzt werden darf, sowie um Zuschüsse zu Kranken- und Pflegeversicherungen und zur freiwilligen Versicherung bei der Berufsgenossenschaft. Der



aus der privaten Nutzung des Dienstwagens entstehende geldwerte Vorteil ist durch das jeweilige Vorstandsmitglied individuell zu versteuern.

Eine Überprüfung der individuellen Festvergütung findet alle zwei Jahre statt. Die mögliche Anpassung der Festvergütung orientiert sich dabei regelmäßig an der Tarifentwicklung der Arbeitnehmer, die dem Unternehmenstarifvertrag für MVV Energie unterliegen. Damit wird die Verhältnismäßigkeit der Vergütungsentwicklung zwischen den Vorstandsmitgliedern und der Arbeitnehmerschaft sichergestellt. Eine mit sachverständiger Unterstützung durchgeführte Strukturanalyse der Vorstandsgehälter im Vergleich zu den Vergütungen der Beschäftigten bestätigt, dass sich diese im marktüblichen Bereich bewegen.

Die Altersversorgung der Vorstandsmitglieder basiert auf einer beitragsorientierten Versorgungsleistung, deren Höhe sich aus dem Stand des virtuellen Versorgungskontos zum Zeitpunkt des Versorgungsfalls ergibt. Den Konten werden jährlich Versorgungsbeiträge gutgeschrieben. Die Guthaben werden jährlich verzinst. Die Versorgungszusagen decken auch Leistungen für den Fall dauerhafter Arbeitsunfähigkeit sowie eine Hinterbliebenenversorgung ab.

Erfolgsabhängige Vergütung

Die erfolgsabhängige, variable Vergütung der Vorstandsmitglieder wird von zwei Komponenten bestimmt: zum einen der **Jahrestantieme**, die sich jeweils am Adjusted EBIT der MVV bemisst, das im abgelaufenen Geschäftsjahr erwirtschaftet wurde, und zum anderen den **Nachhaltigkeitstantiemen (Nachhaltigkeitstantieme 1 und Nachhaltigkeitstantieme 2)**, welche an die nachhaltige Wertsteigerung des Unternehmens gekoppelt sind und einen Drei-Jahres-Zeitraum umfassen.

Die **Jahrestantieme** gelangt zur Auszahlung, wenn das Adjusted EBIT eine Mindestschwelle überschreitet und MVV keinen Jahresfehlbetrag erwirtschaftet hat. Das Adjusted EBIT spiegelt den operativen Erfolg des jeweiligen Geschäftsjahres der MVV wider. Die Mindestschwelle soll die Dividendenfähigkeit der MVV gewährleisten.



Die maßgebliche Kennzahl für die Nachhaltigkeitstantiemen ist der durchschnittliche ROCE (Return on Capital Employed) über einen Zeitraum von drei Jahren. In die Berechnung werden sowohl das abgelaufene als auch die beiden vorherigen Geschäftsjahre einbezogen. Die Kennzahl ROCE misst, wie effizient mit dem eingesetzten Kapital gewirtschaftet wurde. Der ROCE ermöglicht eine Beurteilung der nachhaltigen Entwicklung des Unternehmens, da das betriebsnotwendige Kapital vor allem durch langfristige, strategische Entscheidungen beeinflusst wird.

Die **Nachhaltigkeitstantieme 1** wird ausgezahlt, wenn der ROCE für drei Jahre eine festgelegte Mindestrendite überschreitet. Die **Nachhaltigkeitstantieme 2** wird gewährt, wenn der ROCE (im Durchschnitt der letzten drei Jahre) die Kapitalkosten (ebenfalls im Durchschnitt der letzten drei Jahre) übersteigt. Die Kapitalkosten werden in der Kennzahl WACC (Weighted Average Cost of Capital) ausgedrückt und jährlich überprüft.

Die Mindestschwelle für die Jahrestantieme und die Mindestrendite für die **Nachhaltigkeitstantieme 1** werden jährlich vom Aufsichtsrat festgelegt. Sie stellen sicher, dass ein wirkungsvoller Anreiz zur Erreichung der Zielgröße besteht, der im Einklang mit den notwendigen zu treffenden Entscheidungen steht. Die Mindestschwelle für die **Nachhaltigkeitstantieme 2** errechnet sich aus den jeweiligen Kapitalkosten.

Sowohl die jeweiligen Jahres- und die Nachhaltigkeitstantiemen als auch die variable Vergütung als Ganzes sind mit Kappungsgrenzen versehen.

Die Nachhaltigkeitstantiemen stellen in Relation zur Jahrestantieme den überwiegenden Teil der variablen Vergütung der Vorstände dar.

Die maßgeblichen Kennzahlen werden im Unternehmen durchgängig verwendet und gelten ebenso für die Bestimmung der variablen Vergütung der ersten Führungsebene sowie auch der Arbeitnehmerschaft, jedoch in geringerem Maße. Dies unterstützt und unterstreicht eine gleichgewichtete Anreizwirkung aller Beschäftigtengruppen, die Unternehmensstrategie konsequent umzusetzen.



Der Aufsichtsrat ist berechtigt, auf die variable Vergütung Zu- beziehungsweise Abschläge von bis zu 5 % auf Basis nichtfinanzieller Kennzahlen vorzunehmen. Zu den nichtfinanziellen Kennzahlen zählen beispielsweise Mitarbeiter- oder Umweltbelange.

Außerordentliche Entwicklungen sowie Sondereinflüsse wie Naturkatastrophen oder gesellschaftsrechtliche Strukturveränderungen innerhalb des MVV-Konzerns werden bei der Bemessung der variablen Vergütung grundsätzlich nicht berücksichtigt. Darüber entscheidet der Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen.

Etwaige Vergütungen für die Wahrnehmung von konzerninternen Aufsichtsratsmandaten werden auf die erfolgsabhängige Vergütung jährlich angerechnet und in Abzug gebracht.

Der Anteil der festen Vergütungsbestandteile an der Gesamtvergütung beträgt rund zwei Drittel, die variable Vergütung demzufolge etwa ein Drittel. Die Ermittlung der variablen Vergütung, die nach der Feststellung des Jahresabschlusses durch den Aufsichtsrat ausgezahlt wird, wird vom Abschlussprüfer geprüft und in einer gesonderten Bestätigung testiert.

Beratung und Entscheidung

Die Vorbereitung der Entscheidungen zu Vorstandsangelegenheiten sind vom Aufsichtsrat dem sechsköpfigen Personalausschuss übertragen worden. Über sämtliche nicht übertragbaren Beschlussfassungen zu diesen Themen entscheidet der Aufsichtsrat.

Die maximale Gesamtvergütung liegt für den Vorstandsvorsitzenden bei 2,46 Mio Euro und für die übrigen Vorstandsmitglieder bei 1,49 Mio Euro. Hierbei handelt es sich um die rechnerisch mögliche Maximalvergütung. Die tatsächlich ausbezahlte Vergütung ist, wie sich aus den Vergütungsberichten der letzten Geschäftsjahre ergibt, niedriger. Dies wird auch für die Zukunft sichergestellt, da der Aufsichtsrat die Mindestschwellen unter Berücksichtigung der Geschäftsentwicklung für die variable Vergütung jährlich festlegt.